Aprendizaje basado en competencias

1. Origen

En el contexto educativo, el concepto de competencia se inició en los idiomas con la competencia de comunicación definida por Hymes para incluir más allá de la comunicación verbal, varias dimensiones del comportamiento humano y el conocimiento de las normas psicológicas, culturales y sociales. En la formación profesional, el desarrollo del enfoque por competencias proviene de la organización del trabajo en las empresas. En efecto, durante los años 70, la noción de competencia empezó a primar sobre la de cualificación (D'Iribane, 2001 ; Zarifian, 2004) : la idea es capacitar a los empleados para que sean más autónomos, capaces de innovar y, por tanto, más productivos. Este enfoque se ha arraigado lógicamente en el ámbito de la formación profesional para que pueda producir trabajadores directamente operativos. En muchos países, se ha extendido posteriormente a todo el sistema educativo, desde las universidades hasta las escuelas primarias, donde su aplicación es obviamente más problemática.

2. ¿Cómo definir las competencias?

Una competencia integra componentes heterogéneos como los conocimientos, el saber hacer, las actitudes y los comportamientos. También se puede considerar como una capacidad de actuar porque tiene como objetivo la realización de una tarea y así es como se puede medir la competencia. Por último, una competencia está contextualizada, no existe como tal sino en unas condiciones determinadas (entorno, recursos, marco temporal).
Aunque las competencias sigan siendo difíciles de definir, formalizar y evaluar, el concepto se está extendiendo porque es plástico y las numerosas definiciones permiten a cada uno orientarse.

3. ¿Cómo construir una secuencia pedagógica para producir la competencia?

El enfoque por competencias hace hincapié en lo que el sujeto debe dominar y no en lo que hay que enseñar. Da sentido al aprendizaje al permitir que los conocimientos, el saber hacer y los comportamientos se reinviertan en situaciones de la vida real. Pero no existen modelos cognitivos funcionales de cómo se puede aprender una competencia. Por lo tanto, la formación tendrá que actuar sobre los diferentes componentes de la competencia que se supone que se construye durante el proceso formativo y a través de la evaluación.
En la práctica, parece que la aplicación de los módulos basados en la competencia sigue en gran medida los principios anteriores de enseñanza sobre la base de objetivos de rendimiento, articulados en torno a los conceptos de actividades, comportamiento observable, objetivo general y objetivos específicos. La transversalidad y la visión holística que exige el enfoque basado en las competencias se enfrentan a la resistencia de los entornos docentes existentes.

4. ¿Cómo evaluar las competencias?

La evaluación del aprendizaje que conduce a una competencia, desde una perspectiva de diagnóstico, incluye los siguientes pasos:
- Traducir la definición de la competencia en tareas o situaciones problemáticas que permitan a

los alumnos practicar y demostrar sus habilidades.
- Analizar cada tarea o situación problemática en términos de recursos que los alumnos deben dominar (conocimientos, saber hacer, actitudes y recursos externos).
- Crear una progresión pedagógica.
- Identificar los criterios de evaluación y desarrollar herramientas que faciliten el juicio (listas de comprobación, rejillas de evaluación, escala de evaluación).
También en este caso, en la práctica, es difícil que el profesor se centre en los resultados y el rendimiento porque no forma parte de su propia formación: desde el punto de vista del aprendizaje, el análisis realizado por el candidato, el método y el pensamiento desarrollado son, por supuesto, más importantes que el resultado.

5. Validación del aprendizaje previo

Basar el marco de referencia de la cualificación profesional en bloques de competencias, junto con la modularización de los cursos, contribuye a la transparencia de las cualificaciones. Esto permite la validación del aprendizaje previo, incluidas las validaciones parciales: un bloque de competencias o un módulo constituye una unidad coherente que tiene un significado para un empleador, que puede ser validado fuera de un contexto educativo formal y que también puede pertenecer a varias cualificaciones. Se facilita la movilidad profesional y las comparaciones internacionales.

6. Una variedad de marcos de competencias

Un marco europeo de referencia para las lenguas
El Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas - Aprendizaje, Enseñanza, Evaluación (MCER), publicado por el Consejo de Europa en 2001, define los niveles de dominio de una lengua extranjera a partir de los conocimientos en diferentes ámbitos de competencia. La competencia comunicativa tiene en cuenta varios componentes jerárquicos organizados en seis niveles (de A1 a C2):
- El componente lingüístico, que se refiere a los conocimientos y habilidades relacionados con el vocabulario, la sintaxis y la fonología.
- El componente sociolingüístico con el uso de la lengua (marcadores de relaciones sociales, reglas de cortesía, expresiones de sabiduría popular, dialectos y acentos).
- El componente pragmático que se refiere al enfoque orientado a la acción al establecer el vínculo entre el hablante y la situación.
Los descriptores de competencias proporcionan una base común para el reconocimiento mutuo de las cualificaciones lingüísticas.

Competencias clave para el aprendizaje permanente

En 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. El marco basado en 8 áreas de competencias clave que los individuos deben dominar al final de su escolarización y a lo largo de la vida ha sido utilizado por la mayoría de los países para orientar sus políticas de educación y formación. En 2018 se ha adoptado una nueva recomendación que actualiza la anterior en torno a ocho áreas de competencia:
- Competencia lectora,
- Competencia multilingüe,
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería,
- Competencia digital,
- Competencia personal, social y para aprender a aprender,
- Competencia ciudadana,
- Competencia empresarial,
- Competencia de conciencia y expresión cultural.
Competencias transversales
Según el gobierno francés, las competencias transversales son genéricas (y así las denomina la OCDE) y están directamente relacionadas con los conocimientos básicos, las competencias de

comportamiento y las competencias cognitivas y organizativas. No dependen de un contexto laboral específico y son cada vez más importantes porque los trabajadores las necesitan para cambiar de empleo o para encontrarlo. Sin embargo, las competencias transversales no sólo están vinculadas al trabajador, sino que también dependen del contexto laboral que puede ayudar a ponerlas en práctica. Por ejemplo, el tipo de dirección influye en la capacidad de tomar iniciativas. Por lo tanto, la competencia se basa en los medios proporcionados por el individuo, pero también por el empleador.

Competencias transferibles
Las competencias transversales son transferibles a otros contextos, siendo la transferibilidad en sí misma una competencia transversal que requiere un enfoque reflexivo y el reconocimiento de las similitudes estructurales entre las situaciones. Pero las competencias específicas relacionadas con el puesto de trabajo, vinculadas a una profesión, un sector o una organización productiva, también pueden aplicarse en otro contexto profesional. Cuando se trabaja con los recién llegados, la determinación de estas competencias es de especial importancia para que puedan considerar otros puestos de trabajo distintos del que ocupan en el país de origen.

Recursos

- Boutin G. L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique. InConnexions 2004/1 (n°81), pages 25 à 41.
- Common European Framework of Reference for Languages : Learning, Teaching, Assessment
- D'Iribarne Alain. Trente ans de Céreq. Des qualifications aux compétences : chronique d'unoubli accepté ?. In : Formation Emploi. N.76, 2001. Numéro spécial : 30 ans d'analyses des
relations entre travail, emploi et formation. pp. 71-97.
- https://edupass.hypotheses.org/118. ffensl-01576214
- Key competences for lifelong learning
- Rey O. (2008). « De la transmission des savoirs à l'approche par compétences ». Dossier d'actualité de la VST n°34, avril. Lyon : Institut national de recherche pédagogique (INRP).
- Rey O. (2012). Le défi de l'évaluation des compétences. Dossier de veille de l'IFÉ.
- Transversal skills
- Zarifian Philippe, Le modèle de la compétence, éditions Liaisons, septembre 2004